

Adam Wróbel
doktorant, Uczelnia Łazarskiego

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu popełnienia oczywistego przestępstwa

Treść artykułu dotyczy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie popełnienia przez niego w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo to jest oczywiste; co określa art. 52 § 1 pkt 2 k.p.¹. W tymże zakresie rozważania autora koncentrują się w głównej mierze na kwestii przestępstwa oczywistego, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym dotychczas stanowisku. Problem badawczy – ukazany w świetle poglądów wyrażanych w judykaturze oraz doktrynie – zostaje podjęty w perspektywie prawnopracowniczej, prawnokarnej oraz konstytucyjnej.

Możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem, który popełnił oczywiste przestępstwo, uniemożliwiające dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku zachodzi, gdy zostało popełnione w czasie trwania umowy o pracę. Oznacza to, że oczywiste przestępstwo nie musi nastąpić w czasie trwania stosunku pracy, lecz wystarczy, gdy zaistnieje już w odcinku czasowym pomiędzy dniem podpisania umowy o pracę a dniem rozpoczęcia pracy, o ile stan taki zaistnieje².

Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p., może także dotyczyć

¹ Przepis ten wskazuje wprost, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem; autor wyłącza jednak spośród rozważań aspekt przestępstwa stwierdzonego prawomocnym wyrokiem.

² F. Małysz, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 1, s. 28; K. Jaśkowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz LEX*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2012, s. 237.

zachowań pracownika w trakcie trwania wcześniejszej umowy o pracę; zachowań, o których pracodawca dowiedział się – w terminie 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy – w toku realizowania następnej umowy, zawartej bezpośrednio po ustaniu poprzedniego stosunku pracy³. Pogląd ten należy uznać za zasadny z tego względu, że ustawodawca nie precyzuje, czy rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p., musi dotyczyć tej konkretnie umowy w czasie której przestępstwo (oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem) zaszło. Przemawia to za tym, aby takie rozwiązanie umowy o pracę możliwe było również wówczas, gdy „zachowania pracownika” miały miejsce podczas poprzedniej umowy o pracę, czy nawet poprzednich umów o pracę, bezpośrednio poprzedzających umowę, która mogłaby – z zastrzeżeniem terminu z art. 52 § 2 k.p. – ulec rozwiązaniu; jednakże z takim zastrzeżeniem, że umowy te zawierane byłyby przez tego samego pracodawcę z tym samym pracownikiem, a praca pracownika wykonywana byłaby przez niego na tym samym stanowisku w czasie trwania każdej z umów.

Należy rozważyć, jakie jest literalne rozumienie przymiotnika „oczywisty”. Oznacza on tyle, co „wyraźnie zgodny z prawdą”, „taki, który nie wywołuje sporów, nie budzi wątpliwości; pewny”⁴, „niebudzący wątpliwości”⁵, „taki, który w widoczny sposób jest zgodny z prawdą”, „będący czymś (czym jest) w sposób widoczny, niewątpliwy; bezsporny, namacalny, rzucający się w oczy”⁶, „taki, który nie budzi żadnych wątpliwości”⁷, „nie budzący wątpliwości co do znaczenia, wagi, prawdziwości; bezsporny, pewny”, dawniej rozumiany również jako „naoczny”⁸.

Przestępstwo zaś – zgodnie z art. 1 k.k. – definiuje się jako czyn człowieka, zabroniony przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia, społecznie szkodliwy w stopniu wyższym niż znikomy, zawiniony i zagrożony karą.

Zgodnie z powyższym, przestępstwem oczywistym, o jakim mowa w art. 52 § 1 pkt 2 k.p., jest przestępstwo w przypadku którego nie ma ja-

³ Wyrok SN z 12 listopada 2003 r., I PK 625/02, www.sn.pl/Sites/orzecznictwo/Orzeczenia-1/I%20PK%20625-02-1.pdf. W piśmiennictwie wskazuje się, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p., jest prawidłowe również wtedy, gdy przestępstwo podlega abolicji lub uległo przedawnieniu. A. Sobczyk, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2005, s. 55.

⁴ *Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny*, t. 1, red. H. Zgólkowa, Poznań 2000, s. 221.

⁵ *Słownik języka polskiego PWN*, t. 1, red. L. Drabik, E. Sobol, Warszawa 2007, s. 475.

⁶ *Współczesny słownik języka polskiego*, t. 2, red. B. Dunaj, Warszawa 2007, s. 1055.

⁷ *Wielki słownik języka polskiego*, red. P. Żmigrodzki, Kraków 2007, www.wsjp.pl/index.php?id_hasla=11549&ind=0&tw_szukaj=oczywisty.

⁸ *Słownik języka polskiego*, red. W. Doroszewski, Warszawa 2010, www.doroszewski.pwn.pl/haslo/oczywisty.

kiejkolwiek obiektywnej wątpliwości co do jego zaistnienia, jest bezsporne, pewne. Nie ma zatem w takim przypadku jakiegokolwiek obiektywnej wątpliwości co do zaistnienia któregośkolwiek ze znamion konkretnie popełnionego, oczywistego przestępstwa; znamion po stronie: podmiotu, przedmiotu, strony podmiotowej, strony przedmiotowej.

Także w literaturze przedmiotu czyni się próby określenia tego, co należy rozumieć pod pojęciem przestępstwa oczywistego. Wskazuje się przykładowo, że:

– oczywistość przestępstwa związana jest z tym, że „z okoliczności sprawy wynika praktycznie pewne przekonanie”, że przestępstwo to zostało przez pracownika-sprawcę popełnione, np. został on schwytany na gorącym uczynku podczas dokonywania kradzieży mienia pracodawcy⁹,

– oczywistość przestępstwa (nie stwierdzona na podstawie prawomocnego wyroku) dotyczy bezsporności, obiektywności samego zaistnienia czynu, który w świetle prawa jest przestępstwem, bez względu na fakt ścigania czy skazania sprawcy. Oczywistość może zostać stwierdzona także „na podstawie takiej oceny konkretnego zdarzenia, która nie pozostawia wątpliwości co do wyniku ewentualnego postępowania karnego”, np. jeśli miało miejsce złapanie sprawcy na gorącym uczynku¹⁰,

– popełnienie przestępstwa oczywistego jest równoznaczne z popełnieniem przez pracownika czynu, który wyczerpuje znamiona przestępstwa, w przypadku którego brak jest jakichkolwiek wątpliwości odnośnie do jego charakteru i jego sprawcy¹¹,

– przestępstwo uzyskuje przymiot oczywistego, jeżeli dostępne pracodawcy informacje wskazują niewątpliwie, że to pracownik jest jego sprawcą. „Informacje te zawsze muszą posiadać obiektywną siłę dowodową, ażeby każdy racjonalnie oceniający człowiek mógł nabrać wewnętrznego przekonania, że to właśnie konkretna osoba dokonała przestępstwa”. Wskazuje on, że przestępstwo oczywiste ma w praktyce często miejsce, jeżeli sprawca zostaje ujęty na gorącym uczynku, oraz w sytuacji, w której przestępstwo zostało już co prawda dokonane, lecz sprawca pozostaje nadal w miejscu jego popełnienia; podobnie w sytuacji gdy pracownik zostaje ujęty w czasie bezpośredniego pościgu na terenie zakładu pracy czy poza nim. K.W. Baran podkreśla, że doniesienie o przestępstwie, które jest anonimowe nie może uzasadniać rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia¹²,

⁹ J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 115.

¹⁰ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 307.

¹¹ F. Małyś, *op. cit.*, s. 30.

¹² K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 372; E. Baran, K.W. Baran, *Przestępstwo jako podstawa rozwiązania stosunku pracy*, „Prawo Pracy” 2001, nr 7–8, s. 37.

– w przypadku przestępstwa oczywistego pracodawca powinien posiadać bezpośrednie dowody jego popełnienia (przykładowo, gdy w czasie rewizji zostanie znaleziony przedmiot kradzieży)¹³.

Sąd Najwyższy zakłada, że przestępstwo jest oczywiste wówczas, gdy stan faktyczny nienasuwaający wątpliwości, pozwala na pewne stwierdzenie, że pracownik dopuścił się czynu, który zagrożony jest sankcją karną przez ustawę¹⁴. „Nie można natomiast uznać oczywistości przestępstwa pracownika, jeżeli brak jest pewności, czy przestępstwo w ogóle zostało popełnione albo kto dopuścił się czynu przestępnego”¹⁵ oraz, „że «oczywistość» popełnienia przestępstwa może być stwierdzona nie tylko na podstawie prawomocnego wyroku skazującego, ale również i bez tej podstawy, lecz na podstawie takiej oceny konkretnego zdarzenia, które nie pozostawia wątpliwości co do wyniku ewentualnego postępowania karnego, np. gdy sprawca został «złapany na gorącym uczynku» w momencie dokonywania kradzieży. [...] Oczywistość przestępstwa w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 2 k.p. dotyczy bezsporności (obiektywności) faktu, a więc samego zaistnienia czynu kwalifikowanego przez prawo jako przestępstwo bez względu na to, czy przestępstwo to będzie następnie ścigane i sprawca jego skazany”¹⁶. Pogląd ten został ugruntowany w orzecznictwie późniejszą wypowiedzią Sądu Najwyższego, że „czyn zabroniony pod groźbą kary jest «oczywisty» tylko wtedy, gdy istnieją niebudzące najmniejszych wątpliwości dowody jego popełnienia (np. ujęcie sprawcy «na gorącym uczynku»), przy czym «oczywistość» w tym znaczeniu musi występować przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a nie być wynikiem postępowania dowodowego przeprowadzonego w toku procesu sądowego”¹⁷.

W perspektywie językowego rozumienia pojęcia oczywistości oraz definicji przestępstwa, przedstawione powyżej poglądy, wyrażane w doktrynie oraz judykaturze, odnośnie do koncepcji przestępstwa oczywistego, należy uznać za słuszne.

Posiłkując się orzecznictwem Sądu Najwyższego, można założyć, że prawomocne orzeczenie sądu karnego uniewinniające pracownika, który miałby

¹³ M. Barzycka-Banaszczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 125.

¹⁴ Dawniej w judykaturze wskazywano także, że przestępstwo jest oczywiste, jeśli oskarżony przyznaje się do winy; zob. wyrok SN w Katowicach z 24 listopada 1961 r., III CR 2522/61, „Prokuratura i Prawo” 1962, nr 8–9, s. 477. Słusznie w tym kontekście wskazuje K.W. Baran, że „dopiero uzyskanie dowodów lub informacji pochodzących z innych źródeł, które potwierdzają wyjaśnienia oskarżonego, pozwala na skorzystanie przez pracodawcę z tego uprawnienia”. K.W. Baran, *op. cit.*, s. 372.

¹⁵ Wyrok SN z 31 stycznia 1977 r., I PRN 141/76, OSNCP 1977, nr 8, poz. 147.

¹⁶ Wyrok SN z 4 kwietnia 1979 r., I PR 13/79, OSNCP 1979, nr 11, poz. 221.

¹⁷ Wyrok SN z 12 września 2000 r., I PKN 28/00, [www.prawo.lego.pl/prawo/i-pkn-28-00](http://prawo.lego.pl/prawo/i-pkn-28-00).

rzekomo w czasie trwania umowy o pracę popełnić przestępstwo uniemożliwiające mu dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku – wyklucza możliwość przyjęcia oczywistego charakteru przestępstwa¹⁸. Natomiast w sytuacji przeciwnej, w przypadku stwierdzenia przez sąd karny w prawomocnym wyroku, że pracownik-sprawca popełnił przestępstwo, pracownik ten nie może już skutecznie bronić się, że w czasie rozwiązania z nim umowy o pracę, popełnione przezeń przestępstwo nie posiadało przymiotu oczywistości; „w takim bowiem wypadku należy przyjąć, że dla osoby podejmującej decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę było ono oczywiste”¹⁹. Toteż słusznie podnosi w tym kontekście M. Barzycka-Banaszczyk, że chociaż art. 52 § 1 pkt 2 k.p. zawiera dwie podstawy, dające możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – czyli po pierwsze oczywistość przestępstwa oraz, po drugie stwierdzenie popełnienia przestępstwa prawomocnym wyrokiem – to w przypadku sporu sądowego, jedynie prawomocne skazanie pracownika-sprawcy wskazuje na to, że rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z art. 52 § 1 pkt 2 k.p., zaś jeżeli pracownik został uniewinniony prawomocnym orzeczeniem sądu, wówczas wyłączona zostaje możliwość przyjęcia przez sąd pracy oczywistości przestępstwa²⁰.

L. Florek wyraża jednakże pogląd, że „wykrycie później dowodów, w świetle których przestępstwo staje się oczywiste lub uprawomocnienie się orzeczenia (stwierdzającego przestępstwo) po dokonanych już rozwiązaniu stosunku pracy nie «konwaliduje» omawianej czynności prawnej, która – jako bezprawna – może być zaskarżona przez pracownika do sądu pracy, chociaż okazał się on winny przestępstwa”²¹. Wedle tego poglądu założyć można zasadnie, że jeżeli doszło do rozwiązania umowy o pracę w oparciu o przepis art. 52 § 1 pkt 2 k.p., gdy jednakże przestępstwo nie posiadało *de facto* przymiotu oczywistości, natomiast posiadało go niejako później (ze względu na wykrycie dowodów), wypowiedzenie to może zostać przez pracownika zaskarżone do sądu pracy, gdyż w czasie gdy doszło do skutku, pozbawione było podstaw prawnych. Niemniej, prawomocny wyrok sądu karnego stwierdzający przestępstwo, powoduje nie tylko jurydyczne stwierdzenie tego przestępstwa, ale także określa zarazem jego oczywistość.

¹⁸ Wyrok SN z 27 kwietnia 1993 r., I PRN 27/93, LexisNexis nr 317876 oraz wyrok SN z 4 lutego 1982 r., I PRN 1/82, OSNPC 1982, nr 8–9, poz. 131.

¹⁹ Uchwała SN z 12 października 1976 r., I PZP 49/76, OSNCP 1977, nr 4, poz. 67.

²⁰ M. Barzycka-Banaszczyk, *op. cit.*, s. 125; por. wyrok SN z 4 lutego 1982 r., I PRN 1/82, OSNCP 1982, nr 8–9, poz. 131 oraz wyrok SN z 27 kwietnia 1993 r., I PRN 27/93, LexisNexis nr 317876.

²¹ L. Florek, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 300.

Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, że „odmowa wszczęcia postępowania karnego przez uprawnionego oskarżyciela publicznego z powodu braku dostatecznych przesłanek podejrzenia o popełnienie przestępstwa nie wyklucza uznania zasadności niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z powodu dopuszczenia się oczywistego przestępstwa”²². Z twierdzeniem tym także nie należy się zgodzić, ponieważ, przestępstwo takie pozbawione jest – od chwili takiej odmowy wszczęcia postępowania karnego przez uprawnionego oskarżyciela – elementu oczywistego; jego popełnienie, zaistnienie staje się tym samym wątpliwe, niepewne, sporne.

Podkreślić należy, że nie każde przestępstwo mające charakter oczywistego uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. Ustawodawca określił w art. 52 § 1 pkt 2 k.p., że powinno ono prócz tego uniemożliwiać dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym przezeń stanowisku²³. Zgodnie z rozumieniem językowym przestępstwo takie: sprawia że nie można²⁴...; czyni że nie można (nie jest możliwym²⁵, nie da się urzeczywistnić²⁶)...; powoduje że nie można urzeczywistniać, realizować²⁷ tego, aby...; – dalej zatrudniać pracownika na zajmowanym dotychczas stanowisku.

Słusznie wskazuje Sąd Najwyższy w kontekście kwestii przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku, że niekoniecznie powinno się ono charakteryzować obiektywną niemożliwością, ale uzyskiwać taką formę, która – „ujmując rzecz rozsądnie – nakazuje natychmiastowe odsunięcie pracownika od wykonywanej przez niego pracy”. Na przykład w przypadku, gdy dalsze zajmowanie przez pracownika dotychczasowego stanowiska pracy, wiązałoby się z dezaprobatą załogi i mogło mieć przez to negatywny wpływ na funkcjonowanie zakładu pracy. Przestępstwo to nie musi zostać popełnione na szkodę zakładu pracy, w którym pracownik-sprawca pracuje, lecz wystarcza jego popełnienie na szkodę innych osób. Przepis art. 52 § 1 pkt 2 k.p. nie zawiera bowiem ograniczenia, które określałoby, że przyczynkiem do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z jego winy, może być wyłącznie przestępstwo popełnione na szkodę pracodawcy²⁸. Pogląd ten potwierdził Sąd Najwyższy także w innym judykacie, wskazując

²² Wyrok SN z 12 listopada 2003 r., I PK 625/02; www.sn.pl/Sites/orzecznictwo/Orzeczenia1/I%20PK%20625-02-1.pdf.

²³ A.P. Kuźniar, *Kodeks pracy 2013 z komentarzem*, Warszawa 2013, s. 44.

²⁴ *Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny*, t. 44, red. H. Zgólkowa, Poznań 2003, s. 157.

²⁵ *Wielki słownik języka polskiego...*, www.wsjp.pl/index.php?id_hasla=2921&ind=0&w_szukaj=uniemo%C5%BClwia%C4%87; *Słownik języka polskiego...*, www.doroszewski.pwn.pl/haslo/uniemo%C5%BClwia%C4%87.

²⁶ *Słownik języka polskiego PWN*, t. 2, red. L. Drabik, E. Sobol, Warszawa 2007, s. 426.

²⁷ *Współczesny słownik języka polskiego...*, s. 1912.

²⁸ Uchwała SN z 12 października 1976 r., I PZP 49/76, OSNCP 1977, nr 4, poz. 67.

nadto, że „nie ma natomiast znaczenia, czy przestępstwo pracownika miało bezpośredni związek z wykonywanymi przez niego obowiązkami pracowniczymi. Czyn przestępny może uniemożliwiać dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku także wówczas, gdy nie został popełniony na szkodę pracodawcy, jeżeli rodzaj przestępstwa ma związek z charakterem zatrudnienia pracownika”²⁹. Przykładem takiego przestępstwa może być świadome używanie przerobionego świadectwa pracy jako autentycznego albo przerabianie autentycznego i używanie jako autentyczne, przez pracownika (zatrudnionego dla potrzeb kadrowych) w okresie trwania umowy o pracę³⁰.

W literaturze przedmiotu także podejmuje się próby określenia, czym powinno charakteryzować się przestępstwo, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym przez niego stanowisku. W tymże kontekście wskazuje się, że:

– w szczególności w zawodach, które wymagają szczególnego zaufania (np. gdzie w grę wchodzi odpowiedzialność materialna pracownika, zawodzie nauczyciela i wychowawcy, zawodach związanych z kontrolą czy kierownictwem) również popełnienie przestępstwa niemającego związku z wykonywaną pracą, daje możliwość rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia³¹,

– omawiane przestępstwo nie tylko nie musi mieć związku z wykonywaną przez pracownika pracą, lecz również może zostać popełnione poza miejscem, w którym pracownik świadczy pracę, niezależnie na czyją szkodę. Znaczenia nie ma również jego zdaniem to, czy zostało ono popełnione z chęci zysku czy też z innych niskich pobudek. Istotne jest, aby uniemożliwiało dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku³²,

– w praktyce pracodawca może rozwiązać umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p., jeżeli przestępstwo nie ma związku z naruszeniem obowiązków pracowniczych, lecz mimo to uniemożliwia kontynuowanie zatrudniania pracownika na zajmowanym stanowisku; może mieć dla przykładu miejsce gdy kasjer okradł sąsiada, w związku z czym pracodawca utraci zaufanie względem pracownika-kasjera³³,

– przestępstwo uniemożliwiające dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym przezeń stanowisku, musi w ten sposób dyskwalifikować pracownika, że uniemożliwia mu dalsze pozostawanie na zajmowanym stanowisku;

²⁹ Wyrok SN z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 668/98, static.e-prawnik.pl/pdf/orzeczenia/3_I_PKN_98_668.pdf.

³⁰ Wyrok SN z 13 stycznia 1986 r., I PRN 116/85, OSNCP 1986, nr 11, poz. 186.

³¹ W. Muszalski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2013, s. 132.

³² F. Małysz, *op. cit.*, s. 29.

³³ K. Jaśkowski, *op. cit.*, s. 238.

jak przykładowo „kradzież dokonana przez kasjera, gwałt dokonany przez nauczyciela”³⁴,

– dyspozycja art. 52 § 1 pkt 2 k.p., może mieć zastosowanie wobec jakiegokolwiek przestępstwa; w każdej konkretnej sprawie należy indywidualnie oceniać zaistniałe okoliczności faktyczne, zaś pracodawca powinien rozważyć motywy oraz pobudki kierujące działaniem pracownika. Jego zdaniem, przestępstwo, które popełnione jest z niskich pobudek, zazwyczaj dyskwalifikuje pod względem moralnym zatrudnionego. Czego przykładem jest przestępstwo przeciwko obyczajowości, popełnione przez pracownika, który zatrudniony jest na stanowisku dydaktyczno-wychowawczym. Jednakże w praktyce, przepis ten stosuje się najczęściej wobec pracowników – sprawców przestępstw przeciwko mieniu (niekoniecznie przeciwko mieniu pracodawcy) – zatrudnionych na stanowiskach mających związek z odpowiedzialnością materialną³⁵.

W perspektywie powyższej przytoczonych poglądów, wyrażanych w doktrynie oraz judykaturze, związek między przestępstwem uniemożliwiającym dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku a pracą przez niego wykonywaną, zasada się niekoniecznie na związku przestępstwa z konkretnymi obowiązkami pracowniczymi, z kinetycznym – pośrednim czy bezpośrednim – oddziaływaniem na nie, lecz wystarcza już samo to, że przestępstwo takie godzi w podstawowe wartości; wartości, na których opiera się stosunek pracy *in genere*, czy też takie, które powinny być wyróżnikiem, cechą konkretnego zawodu wykonywanego przez pracownika.

A.M. Świątkowski wskazuje, że „w rozumieniu prawa karnego przestępstwem jest zbrodnia lub występki. Popełnienie przez pracownika wykroczenia nie powinno uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, aczkolwiek z punktu widzenia przepisów indywidualnego prawa pracy podział czynów przestępnych na zbrodnie, występkę oraz wykroczenia ma znaczenie drugorzędne z uwagi na rozmiar zagrożenia (art. 7 k.k.). Popełnienie przez sprawcę drobnego czynu przestępnego, który nie został zakwalifikowany ani jako zbrodnia ani jako występki, uzasadnia [...] w pewnych okolicznościach sprawy rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. W rozumieniu komentowanego przepisu «przestępstwem» jest każdy czyn zabroniony przepisami prawa, także wykro-

³⁴ M. Barzycka-Banaszczyk, *op. cit.*, s. 125.

³⁵ K.W. Baran, *op. cit.*, s. 373. Toteż słusznie wskazuje się w literaturze przedmiotu, że omawiane „rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia może nastąpić także wówczas, gdy przestępcze zachowanie pracownika w żaden sposób nie dotyczyło pracodawcy, musi jednak zawsze być oczywiste albo stwierdzone prawomocnym wyrokiem oraz rzutować na status pracownika”. E. Baran, K.W. Baran, *op. cit.*, s. 39.

czenie”³⁶. Podobnie zakłada S. Koczur, że przestępstwem, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 2 k.p. może być również wykroczenie, za czym, jego zdaniem, przemawiają m.in. aspekty celowościowe (podaje on przykład kasjerki pracującej w banku, która dokonuje w sklepie spożywczym kradzieży paczki kawy)³⁷. Poglądy te należy jednak – z uwagi na szereg aspektów – odrzucić. Twierdzenie, że przestępstwem, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 2 k.p. może być – obok zbrodni oraz występku – także wykroczenie, wydaje się nie posiadać dostatecznego uzasadnienia. Ustawodawca określił bowiem wyraźnie w art. 7 § 1 k.k., że czynem przestępnym może być jedynie zbrodnia (której charakter określa art. 7 § 2 k.k.³⁸) albo występki (którego charakter określa art. 7 § 3 k.k.³⁹). W sensie logicznym ustawodawca wyznacza tymi przepisami zamknięty zbiór przestępstw – składający się z podzbiorów zbrodni i występków – do którego zbiór wykroczeń nie należy ze względu na właściwe mu cechy.

Toteż słusznie wypowiedział się w tym kontekście Sąd Najwyższy, że usiłowanie kradzieży czy też przywłaszczenia mienia należącego do pracodawcy, mające znamiona wykroczenia nie zaś przestępstwa, nie może być zakwalifikowane jako popełnienie przestępstwa, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 2 k.p., nawet wtedy, gdy jest oczywiste⁴⁰.

Także A. Sobczyk uważa, że nie można rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia w oparciu o art. 52 § 1 pkt 2 k.p., jeżeli popełnił on jedynie wykroczenie⁴¹.

Podobnie K.W. Baran wychodzi z założenia, że przepis art. 52 § 1 pkt 2 k.p. nie powinien być interpretowany w sposób rozszerzający także na wykroczenia, w przypadku których stopień szkodliwości czynu jest mniejszy⁴². Niemniej podnosi on, że prawo karne przewiduje okoliczności wyłączające winę czy bezprawność (np. w razie stanu wyższej konieczności, niepoczytalności),

³⁶ A.M. Świątkowski, *op. cit.*, s. 306.

³⁷ S. Koczur stwierdza nadto, że „wyłączenie wykroczeń z kategorii przestępstw jest jedynie kwestią przyjętej konwencji w danym systemie prawa”, oraz że „wyłączenie wykroczeń z kręgu przestępstw stwarza ponadto niepotrzebne podziały, dla których głównym uzasadnieniem jest karygodność popełnionego czynu”. S. Koczur, *Zakres przedmiotowy pojęcia „przestępstwo” w art. 52 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2003/2004, s. 177 i 178.

³⁸ Przepis ten stanowi wprost, że zbrodnią jest czyn zabroniony zagrożony karą pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3 albo karą surowszą.

³⁹ Przepis ten stanowi wprost, że występkiem jest czyn zabroniony zagrożony grzywną powyżej 30 stawek dziennych, karą ograniczenia wolności albo karą pozbawienia wolności przekraczającą miesiąc.

⁴⁰ Wyrok SN z 12 września 2000 r., I PKN 28/00, www.prawo.lego.pl/prawo/i-pkn-28-00.

⁴¹ A. Sobczyk, *op. cit.*, s. 53.

⁴² K.W. Baran, *op. cit.*, s. 371.

odbierające tym samym konkretnemu zachowaniu pracownika znamiona przestępstwa. „Ze względu na fakt, że pracodawca nie jest wyposażony w odpowiednie instrumentarium prawne do badania tych okoliczności, dopuszczam w wyjątkowo drastycznych sytuacjach faktycznych zastosowanie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. do czynów zabronionych”⁴³. Nie należy jednak poglądu tego akceptować, ze względu na to że dyspozycja art. 52 § 1 pkt 2 k.p. wyraźnie wskazuje jedynie na przestępstwo, jako na powód rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia; zatem twierdzenie że przestępstwo *de lege* nie musi być jednocześnie przestępstwem *de facto*, że może być ono także innym czynem zabronionym, nie zaś przestępstwem, wydaje się być niezasadne. Po pierwsze, nie powinno się czynić wykładni rozszerzającej, sprzecznej z legalnym zakresem danego pojęcia (w tym przypadku przestępstwa), a tym samym również z zamysłem ustawodawcy. Po drugie nie można w sensie logicznym oddzielić pojęcia czynu zabronionego od pojęcia przestępstwa, a to z tego względu, że każde przestępstwo zawsze jest czynem zabronionym, mimo że nie każdy czyn zabroniony jest przestępstwem.

L. Florek podkreśla, że podstawą natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę jest wina pracownika. W przypadku popełnienia przez pracownika przestępstwa, uniemożliwiającego jego dalsze zatrudnianie na zajmowanym stanowisku, „o tym, czy ma ono być popełnione z winy umyślnej, czy także nieumyślnej, decydują przepisy kodeksu karnego”⁴⁴.

Czy jednak pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę, na zasadach określonych w art. 52 § 1 pkt 2 k.p., posiada odpowiednie kompetencje do tego, aby niejako stwierdzać także prawnokarną winę pracownika w perspektywie popełnienia przez niego oczywistego przestępstwa?

W kontekście tym K. Jaśkowski rozważa dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę w przypadku „oczywistości przestępstwa” pracownika w świetle zasady domniemania niewinności z art. 42 ust. 3 Konstytucji RP. Wskazuje on, że ta konstytucyjna reguła nie wyłącza możliwości rozwiązania stosunku pracy „w razie poważnego podejrzenia popełnienia przestępstwa”. Podaje przykład orzecznictwa TK, dotyczącego rozwiązania stosunku służbowego z funkcjonariuszem służby celnej na podstawie art. 25 ust. 1 pkt 8a ustawy z 24 lipca 1999 o Służbie Celnej⁴⁵. Przepis ten, wskazuje on – nie został uznany za niezgodny z Konstytucją RP, „mimo że wywołuje poważne następstwa w sferze służbowego stosunku zatrudnienia w wyniku tylko samego zarzutu

⁴³ *Ibidem*, s. 371.

⁴⁴ L. Florek, *op. cit.*, s. 300.

⁴⁵ Dz.U. z 2004 r. Nr 156, poz. 1641, tekst jedn. ze zm.; K. Jaśkowski przywołuje wyrok TK z 19 października 2004 r., K 1/04, OTK-A 2004, nr 9, poz. 93; wyrok TK z 13 lutego 2007 r., K 46/05, OTK-A 2007, nr 2, poz. 10; K. Jaśkowski, *op. cit.*, s. 238 i 239.

popelnienia przestępstwa” – przewidywał obligatoryjne zwolnienie funkcjonariusza służby celnej ze służby po wniesieniu aktu oskarżenia o umyślne popelnienie przestępstwa⁴⁶. Nie należy jednak szukać analogii między art. 25 ust. 1 pkt 8a ustawy z 24 lipca 1999 o Służbie Celnej – gdzie wina sprawcy czynu przestępnego nie musi zostać stwierdzona, aby obligatoryjnie zwolnić funkcjonariusza – a art. 52 § 1 pkt 2 k.p. – w przypadku którego umowa o pracę z pracownikiem może ulec rozwiązaniu bez wypowiedzenia, jeżeli przestępstwo popelnione przez pracownika jest oczywiste, a zatem „oczywista” jest również jego wina. Słusznie w tym kontekście podnosi F. Małysz, że kodeks pracy pozwala na wcześniejsze – tzn. przed prawomocnym wyrokiem stwierdzającym zaistnienie przestępstwa – przypisanie tego przestępstwa pracownikowi, tzn. przypisanie przestępstwa z chwilą stwierdzenia jego oczywistości⁴⁷.

Niemniej ustawodawca wprowadził przepisem art. 42 ust. 3 Konstytucji RP zasadę domniemania niewinności, wedle której każdego uważa się za niewinnego, dopóki jego wina nie zostanie stwierdzona prawomocnym wyrokiem sądu. Domniemanie to, dotyczy jedynie odpowiedzialności karnej, a wzruszalne jest wyłącznie prawomocnym, skazującym orzeczeniem sądu⁴⁸.

Trybunał Konstytucyjny przyjmuje w świetle tej zasady, że:

– „bezpośrednie uregulowanie w przepisach konstytucyjnych zasady procesu karnego, jaką jest domniemanie niewinności, niewątpliwie świadczy o rozszerzeniu jej zastosowania. Nie oznacza to jednak rozciągnięcia tej gwarancji konstytucyjnej na procedury ustawowe, których celem w ogóle nie jest ustalenie naganności zachowania ludzkiego i wymierzenie sankcji”⁴⁹,

– „konstytucyjna zasada domniemania niewinności musi być rozumiana jako wykluczająca uznanie winy i odpowiedzialności karnej bez postępowania sądowego zakończonego prawomocnym wyrokiem karnym”⁵⁰,

⁴⁶ *Ibidem*, s. 238.

⁴⁷ F. Małysz, *op. cit.*, s. 30.

⁴⁸ B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 233; wyrok TK z 6 lipca 1999 r., P 2/99, OTK 1999, nr 5, poz. 103.

⁴⁹ Wyrok TK z 19 października 2004 r., K 1/04, www.trybunal.gov.pl/omowienia/document-s/K_1_04_PL.pdf.

⁵⁰ Trybunał Konstytucyjny kontynuuje tę myśl podnosząc, że „nie może być jednak rozumiana w taki sposób, który wykluczałby wiązanie z samym faktem toczącego się postępowania karnego jakichkolwiek konsekwencji prawnych, oddziaływujących na sytuację podejrzanego lub oskarżonego. Dopuszczalność takich konsekwencji powinna być ważona nie na płaszczyźnie zasady domniemania niewinności, ale w płaszczyźnie zasady proporcjonalności, wykluczającej zakres ingerencji w sferę praw i wolności. Ocena dokonywana jest więc nie z perspektywy art. 42 Konstytucji, ale tych regulacji konstytucyjnych, które określają treść i zakres praw i wolności, w obszarze których dochodzi do ingerencji”; wyrok TK z 19 października 2004 r., K 1/04, www.trybunal.gov.pl/omowienia/documents/K_1_04_PL.pdf.

– „zasadniczą rolą zasad wyrażonych w art. 42 Konstytucji PR jest stworzenie oskarżonemu gwarancji w toku procesu karnego. W innego rodzaju postępowaniach represyjnych, np. dyscyplinarnych, stosowanie zasady domniemania niewinności czy zasady *nullum crimen sine lege* musi doznawać pewnych modyfikacji chociażby dlatego, że ocena zachowania nie jest dokonywana przez sądy i dotyczy czynów nie stanowiących przestępstw”⁵¹.

Zgodnie z powyższym, już *prima facie* dostrzegalna jest sprzeczność między instytucją domniemania niewinności z art. 42 pkt 3 Konstytucji, a instytucją rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem, który popełnił oczywiste przestępstwo z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Po pierwsze, wedle art. 52 § 1 pkt 2 k.p., ocena zachowania pracownika dotyczy sfery prawno-karnej, tzn. tego że popełnił on przestępstwo oczywiste. Przestępstwo oczywiste nie może jednakże w świetle art. 42 pkt 3 Konstytucji RP zaistnieć z tego względu, że sprawca, w tym przypadku będący pracownikiem, jest uważany zawsze za niewinnego, dopóki jego wina nie zostanie stwierdzona prawomocnym wyrokiem sądu; tutaj zaś przeciwnie, art. 52 § 1 pkt 2 k.p. umożliwia uznanie winy – uznanie pracownika za „sprawcę oczywistego”, „przestępcę oczywistego”, „oczywiście winnego” – mimo że nie istnieje prawomocny wyrok sądu.

Reasumując, przestępstwem oczywistym o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 2 k.p. jest przestępstwo, którego zaistnienie jest pewne, bezsporne, brak jest obiektywnej wątpliwości co do jego zaistnienia; dowody jego popełnienia nie budzą najmniejszych wątpliwości; zaś stan faktyczny nie nasuwa wątpliwości, lecz pozwala na pewne stwierdzenie, że pracownik dopuścił się czynu przestępnego. Odmowa wszczęcia postępowania karnego przez uprawnionego oskarżyciela publicznego z powodu braku dostatecznych przesłanek podejrzenia o popełnienie przestępstwa, czy uniewinnienie pracownika prawomocnym wyrokiem sądu, uniemożliwia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem z powodu dopuszczenia się przezeń oczywistego przestępstwa, będącego przedmiotem tejże odmowy czy wyrokowania.

Oczywiste przestępstwo musi charakteryzować się także tym, że uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika – który je popełnił – na zajmowanym stanowisku. Uniemożliwianie to niekoniecznie powinno powodować obiektywną niemożliwość dalszego zatrudniania go na tymże stanowisku, lecz zdroworoządkowo przemawiać za natychmiastowym odsunięciem go od tego stanowiska. Cechą przestępstwa popełnionego przez pracownika, uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku jest to,

⁵¹ Wyrok TK z 29 stycznia 2002 r., K 19/01, www.trybunal.gov.pl/omowienia/document-s/K_19_01_PL.pdf.

że godzi ono w podstawowe wartości charakterystyczne dla stosunku pracy w sensie ogólnym lub takie, które związane są z konkretnie wykonywanym przez pracownika zawodem.

Abstract

Employment contract termination without notice due to employee's fault resulting from committing an evident offence

The article focuses on the termination of the contract of employment without notice, due to employee's fault, because of the commission of the obvious crime, during the contract of employment; the crime disallows the further employment on the workplace (what is defined in art. 52 § 1 point 2 L.C.).

The author comes to the conclusion, that a obvious crime is a crime which existence is certain, undisputed, there is no objective doubts as to its existence, the evidence of its commission do not raise any doubt; facts of the case ensures, that the employee has committed a crime. The obvious crime is also characterized by the fact, that it make impossible further employment of an employee who committed this obvious crime on the workplace. This impossibility should not be an objective impossibility to continue the employment on the workplace, but in common sense, should argue for an immediate removal this employee from his workplace.

However, the author takes the assumption that art. 52 § 1 point 2 L.C. is not compatible with art. 42 paragraph 3 of the Constitution, because it violates the principle of the presumption of innocence. It allows for the assignment of a crime (obvious) to the employee, even though there is no final judgment of the court.

Key words: Key words: employment contract termination, employee's offence, employee's fault